

*Claude Haas/Jean-François Schmitz/Claude Lentz*

*Le travail d'insertion sociale au Centre Pénitentiaire de Givenich*

Paru dans : Willems, H. (2009). Manuel de l'intervention sociale et éducative au Luxembourg. Luxembourg : Editions Saint-Paul.

## **Introduction**

L'administration pénitentiaire du Grand-Duché de Luxembourg qui a pour mission la gestion des établissements destinés à l'exécution des peines privatives de liberté prononcées par les juridictions répressives ainsi que l'exécution des mesures ordonnées ou opérées en vertu de la loi<sup>1</sup>, dépend du Ministère de la Justice et comprend un secrétariat général, le Centre Pénitentiaire de Luxembourg (CPL) et le Centre Pénitentiaire de Givenich (CPG).

Si le Luxembourg compte donc deux prisons à l'heure actuelle<sup>2</sup>, ceux-ci se distinguent toutefois sur plusieurs plans. La différence la plus importante concerne le fait que le CPL est une prison fermée et le CPG une prison semi-ouverte. Ainsi, les détenus du CPG peuvent circuler plus au moins librement sur le site pendant la journée et ont la possibilité d'exercer une activité professionnelle ou de suivre une formation professionnelle à l'extérieur de la prison en vue de leur (ré-)insertion sociale<sup>3</sup>. Cette différence fondamentale quant à l'affectation des deux prisons se remarque déjà à leur aspect physique. Alors que le CPL est entouré de murs, clôtures et fils barbelés, rien ne laisse deviner au loin qu'il s'agit d'une prison dans le cas du CPG. Situé sur le terrain d'une ancienne exploitation agricole à l'Est du pays entre Wasserbillig et Echternach, le site du CPG est complètement ouvert sur son environnement géographique. Ni murs, ni fils barbelés ne séparent la prison des autres maisons d'habitation du village. D'autres points de distinction concernent la capacité d'accueil largement supérieure du CPL (650 contre 104 places) ainsi que les catégories de détenus pris en charge. Le CPG n'accueille que des condamnés majeurs de sexe masculin<sup>4</sup>, contrairement au CPL, où des prévenus, des retenus et des condamnés des deux sexes se côtoient.

Le présent article se concentre sur le CPG en retraçant d'abord l'histoire de la prison. Ensuite, il sera question des principales caractéristiques de structure et de fonctionnement. La troisième partie traitera du dispositif d'accompagnement développé dans le cadre du projet EQUAL-RESET<sup>5</sup> à partir de 2005. Finalement, l'article abordera les principaux enjeux et défis concernant l'avenir du CPG.

## **Une histoire mouvementée<sup>6</sup>**

L'histoire du CPG remonte à 1892, lorsque Mathias Theisen junior décide de léguer son entière propriété (140 hectares et plusieurs bâtiments) à l'Etat luxembourgeois sous condition d'en faire une fondation d'utilité publique et d'intérêt général:

Le corps de biens, dont donation, est destiné à une fondation d'utilité publique et d'intérêt général, telle que la création d'une colonie agricole dans laquelle seraient admis les jeunes délinquants, des orphelins, des vieillards, ou de tout autre établissement similaire à créer dans un but d'humanité et de philanthropie. Il sera placé sous l'action directe du Gouvernement Grand-Ducal qui dans l'administration et le fonctionnement de cet établissement fera donner satisfaction dans la mesure du

---

<sup>1</sup> Loi du 27 juillet 1997 portant réorganisation de l'administration pénitentiaire.

<sup>2</sup> La construction d'une troisième prison ainsi que d'un centre de rétention pour demandeurs d'asile déboutés en attente d'expulsion se trouvent actuellement en phase de planification.

<sup>3</sup> La notion de (ré-)insertion sociale est utilisée ici dans son acceptation la plus large pour désigner le fait qu'un individu participe aux « activités normales » des citoyens d'une société, c'est-à-dire dispose d'un logement et d'un travail et est engagé dans la vie culturelle et politique... (Peace 2001).

<sup>4</sup> Il est prévu de créer une section pour femmes à partir de 2010.

<sup>5</sup> EQUAL-RESET (Réinsertion Economique et Sociale des détenus par l'Education et le Travail) a été financé par le Fonds Social Européen. Des explications plus détaillées suivront dans la partie présentant le projet.

<sup>6</sup> Les données historiques sont tirées des dossiers parlementaires relatifs à la loi du 7 septembre 1987 autorisant le gouvernement à procéder à l'extension du Centre Pénitentiaire Agricole de Givenich et à la loi du 29 avril 1999 relative à l'extension et la remise en état de certains bâtiments du Centre Pénitentiaire de Givenich.

possible aux sentiments religieux qui dans la présente œuvre ont guidé le donateur (extrait de l'acte de donation du 1<sup>er</sup> décembre 1892).

Il a toutefois fallu attendre l'année 1938 pour assister aux premiers placements à Givenich. Il s'agissait avant tout de détenus purgeant de courtes peines qui venaient effectuer des travaux agricoles. L'éclatement de la seconde guerre mondiale et l'occupation allemande obligeaient les détenus à retourner au Centre Pénitentiaire de Luxembourg-Grund. Après la fin de la guerre, le site était rapidement réinvesti et en 1948, un premier bâtiment cellulaire remplaçait les baraques en bois abandonnées par l'occupant. En parallèle, les étables et les granges étaient agrandies et la mise en service de la première serre chaude permettait l'intensification des cultures maraîchères. En 1956, l'Etat procédait à la construction d'un deuxième bâtiment comportant 27 cellules individuelles ainsi qu'un atelier de menuiserie. En 1960 et en 1966 s'y rajoutaient respectivement un hangar pour les machines et une deuxième serre.

Les travaux d'extension du site se poursuivaient dans les années 1970 avec l'aménagement d'un nouveau bâtiment (34 chambres individuelles et 5 salles communes) qu'il a toutefois fallu évacuer dès 1984 en raison de problèmes de stabilité. C'est à ce moment que les autorités publiques décidèrent de construire cinq pavillons à architecture moderne, dotés de six chambres individuelles, un salon, une cuisine, une buanderie et une salle de bains pour permettre à des groupes de détenus de vivre en communauté autonome<sup>7</sup>. Par la suite, le bâtiment datant de 1956 fut rénové (1992) et la capacité d'accueil du site redoublée (de 51 à 99 détenus) par la mise en service d'un nouveau bâtiment modulaire (1995).

Suite au vote de la loi du 29 avril 1999<sup>8</sup>, le gouvernement a procédé à une extension systématique du site et la remise en état des infrastructures existantes. Les bâtiments construits en 1948 et 1973 ont été démolis et remplacés par un bâtiment central nouveau regroupant poste de garde, bureaux, infirmerie, bibliothèque, salles de cours et d'activités, buanderie locale, cuisine avec annexe, réfectoire et cantine du personnel. En parallèle, le grenier du bâtiment de 1956 a été réaménagé pour accueillir une salle commune et des locaux sportifs ; les annexes de la maison Casel (ancienne ferme acquise par l'Etat en 1992) ont été transformés et aménagés en ateliers de serrurerie, peinture et électricité. En l'espace de quelques années, les infrastructures du CPG ont ainsi été remises à neuf et élargies.

Depuis la fin de la 2<sup>e</sup> guerre mondiale, le cadre légal et réglementaire du CPG a également été adapté à plusieurs reprises. Le règlement grand-ducal du 3 décembre 1970 concernant l'administration et le régime interne des établissements pénitentiaires ainsi que la loi du 27 juillet 1997 portant réorganisation de l'administration pénitentiaire occupent une place particulière à ce sujet. Le règlement grand-ducal de 1970 a mentionné pour la première fois de manière explicite (art. 7) que le centre est « conçu pour un hébergement de sécurité la nuit, et la mise au travail soit en milieu ouvert, soit en atelier, pendant le jour ». La loi de 1997 a changé la dénomination de la prison - de Centre Pénitentiaire Agricole de Givenich à Centre Pénitentiaire de Givenich (CPG) -, résultat logique des travaux (création de nouveaux ateliers, activités de formation scolaire et professionnelle) entrepris depuis la 2<sup>e</sup> guerre mondiale.

La loi de 1997 mérite encore d'être citée pour une autre raison : elle constitue un tournant majeur dans l'orientation de la politique du personnel pénitentiaire au Luxembourg en général et de celle du CPG en particulier. Alors que les origines du travail de probation remontent aux années 1950<sup>9</sup>, il a fallu attendre la loi de 1997 (art. 10) pour assister à la création de « services psycho-sociaux et socio-éducatifs » et de postes de psychologue, d'éducateur, d'éducateur gradué et d'assistant social à l'intérieur des prisons. En fait, le Luxembourg a été un des derniers pays européens à avoir mis en place ce type de services.

Le cadre légal et réglementaire actuel est constitué par la loi du 27 juillet 1997 portant réorganisation de l'administration pénitentiaire ainsi que le règlement grand-ducal modifié du 24 mars 1989 concernant l'administration et le régime interne des établissements pénitentiaires. Vu le caractère semi-ouvert de la prison, la loi du 26 juillet 1986 relative à certains modes d'exécution des peines privatives de liberté - notamment le passage concernant le régime de la semi-liberté - doit également être mentionnée.

---

<sup>7</sup> Loi du 7 septembre 1987 autorisant le gouvernement à procéder à l'extension du Centre Pénitentiaire Agricole de Givenich.

<sup>8</sup> Loi du 29 avril 1999 relative à l'extension et la remise en état de certains bâtiments du Centre Pénitentiaire de Givenich.

<sup>9</sup> Cf. la contribution de Biancalana/Kimmel dans le présent ouvrage.

## **Une prison semi-ouverte accueillant une population hétérogène**

Le CPG comprend une direction, un service administratif, un service de garde, un service économique comprenant plusieurs ateliers (agriculture, horticulture, menuiserie, serrurerie, cuisine, nettoyage, peinture et électricité), un service enseignement et formation (SEF) et un service psycho-socio-éducatif (SPSE), regroupant en tout un peu plus de 50 professionnels.

Parmi ces services, le SPSE occupe une position particulière. D'un côté, il est en charge de l'accompagnement personnalisé des détenus au niveau de leur projet d'insertion, mission qu'il assure en collaboration étroite avec les agents de probation du Service Central d'Assistance Sociale (SCAS)<sup>10</sup>. De l'autre côté, il organise des activités dans les domaines les plus variés : gestion des finances, du logement, de l'emploi, du temps et des loisirs, etc. A l'heure actuelle, le SPSE est composé d'un psychologue (préposé du service), de deux assistantes sociales, de deux éducateurs gradués, d'un éducateur et de deux moniteurs de sport.

Le SEF qui regroupe trois chargés d'enseignement détachés par le Ministère de l'Education Nationale et de la Formation Professionnelle, assure avant tout l'enseignement des compétences scolaires de base (mathématique, langues allemande et française, informatique), l'organisation de formations diplômantes en interne, l'accompagnement des personnes en situation de formation (professionnelle) à l'extérieur ainsi que la gestion de la bibliothèque et du centre multimédia.

Si on rajoute le personnel des ateliers (13) à celui du SPSE (8) et du SEF (3), on constate que le CPG bénéficie d'une dotation en personnel de consultation, de formation et d'accompagnement psychologique, éducatif et social favorable (environ 50% de l'effectif total). A titre de comparaison, le personnel de surveillance représentait en France en 2004 pratiquement 80% du personnel pénitentiaire des maisons d'arrêt et établissements pour peine, suivi par le personnel administratif avec 9% et le personnel socio-éducatif avec 8,8% (cf. Combessie 2004).

Le caractère semi-ouvert constitue sans doute le trait distinctif et l'atout principal du CPG dans la poursuite de sa mission de (ré-)insertion sociale des détenus. Trois cas de figure généraux doivent être distingués à cet égard :

- les détenus qui bénéficient du régime de semi-liberté<sup>11</sup> pour exercer une activité professionnelle (1<sup>er</sup> marché de l'emploi, mesure d'insertion socio-économique) et/ou suivre une formation (professionnelle) ;
- les détenus qui ont obtenu l'accord de travailler chez un patron externe par l'intermédiaire de Défi-Job<sup>12</sup>, association sans but lucratif conventionnée avec les Ministères de la Justice et du Travail ;
- les détenus qui travaillent dans les ateliers du CPG (agriculture, horticulture, menuiserie, serrurerie, cuisine, nettoyage, peinture, électricité) et/ou participent à des activités de formation organisés en interne.

Il en résulte que seulement une partie des détenus sont présents sur le site du CPG pendant la journée, l'autre partie travaillant ou se formant à l'extérieur pour y retourner en soirée.

En ce qui concerne la population des détenus, celle-ci est composée dans la majorité de détenus jeunes, avec une moyenne d'âge située autour de 32 ans<sup>13</sup>. Leur situation familiale est en partie le reflet de leur jeune âge : 64,9% sont célibataires, 17,6% ont divorcé et uniquement 14,9% sont mariés.

---

<sup>10</sup> Les modalités de cette collaboration sont arrêtées dans une note interne de 2004 (Traitement pénologique: le travail des agents SPSE/SCAS) ; cf. la contribution de Hansen/Koedinger dans le présent ouvrage.

<sup>11</sup> Selon l'art. 3 de la loi du 26 juillet 1986 relative à certains modes d'exécution des peines privatives de liberté, la semi-liberté est le régime dans lequel le condamné exerce une activité professionnelle à l'extérieur de l'établissement pénitentiaire, n'y passant que son temps libre et de repos. Ce régime peut également être utilisé pour permettre à un condamné de suivre à l'extérieur un enseignement, de recevoir une formation professionnelle ou de subir un traitement médical. L'art 5 stipule que le régime de la semi-liberté peut être appliqué aux condamnés à des peines d'emprisonnement inférieures ou égales à un an dès leur incarcération. Pour les condamnés à des peines supérieures, la décision ne peut intervenir qu'après une détention d'au moins six mois.

<sup>12</sup> Le détenu est salarié de Défi-Job et n'entretient pas de relation contractuelle avec le patron pour lequel il travaille. Défi-Job constitue une réponse originale à la situation des détenus qui ne remplissent pas les conditions relatives à la semi-liberté et pour qui le travail à l'extérieur constitue une plus-value dans leur parcours d'insertion. Notons que Défi-Job offre encore une préparation intensive au travail pour des détenus à niveau d'employabilité faible (« équipe autonome »).

<sup>13</sup> Les chiffres qui suivent reposent sur les données relevées fin 2005 par l'Université du Luxembourg dans le cadre du projet EQUAL-RESET (cf. Baumann et al. 2006).

Leur niveau de qualification est faible, puisque 61,1% déclarent ne pas avoir dépassé la 9<sup>e</sup> année d'études. Environ 3 sur 4 détenus disposent d'une expérience professionnelle (durée moyenne: 5,2 ans), avec toutefois une forte instabilité dans l'emploi (nombre moyen d'employeurs: 9,41). Avant leur incarcération, 1 sur 5 détenus avait été au chômage. En ce qui concerne les comportements addictifs, 40% des détenus déclarent avoir régulièrement consommé de l'alcool par le passé, et parmi ces personnes, 40% ont déjà eu l'impression qu'ils buvaient trop. Pour la consommation de drogues, 43,6% affirment en avoir pris au cours des six derniers mois<sup>14</sup>.

Outre ces caractéristiques qui ne distinguent pas la population du CPG de manière significative de celle d'autres prisons en Europe, il y a lieu de relever la grande hétérogénéité des profils criminologiques: du détenu condamné à des peines très courtes pour vol à l'étalage au détenu condamné à une peine à perpétuité pour motif de meurtre avec préméditation, tous les cas peuvent se présenter. L'explication de ce fait est à rechercher du côté d'une politique pénitentiaire volontariste, prête à prendre toutes les mesures destinées à faciliter la (ré-)insertion sociale des détenus.

### **Le projet EQUAL-RESET**

Le projet EQUAL-RESET (Réinsertion Économique et Sociale des détenus par l'Éducation et le Travail) est né en 2004 de l'initiative du personnel du CPG. Il a été introduit dans le cadre du programme d'initiative communautaire EQUAL, qui permet depuis 2001 d'« expérimenter de nouveaux moyens de lutte contre les discriminations et inégalités dont peuvent être victimes les personnes ayant un travail et celles qui cherchent un emploi » (Commission des communautés européennes 2003b)<sup>15</sup>.

Les objectifs initiaux du projet étaient notamment d'améliorer la préparation de la sortie du détenu en augmentant son employabilité à travers l'acquisition de compétences requises par le monde du travail et le renforcement de ses compétences psychosociales ainsi que d'instaurer une plate-forme de coordination et d'échanges des services internes et externes au CPG pour créer de nouvelles synergies. Parmi les activités prévues figuraient notamment le développement de curricula pour les besoins de la formation dans les ateliers, l'implantation d'un bilan de compétences pour les détenus, la création d'une plate-forme d'échanges et d'un pool de patrons tout comme la mise en place de programmes d'accompagnement individuel et collectif.

Le projet a finalement débouché sur une re-conceptualisation du dispositif d'accompagnement existant. Ceci a été rendu possible grâce au partenariat national<sup>16</sup> regroupant le CPG, l'Université du Luxembourg<sup>17</sup>, le Ministère de l'Éducation Nationale et de la Formation Professionnelle, l'Administration de l'Emploi, la Chambre du Commerce, la Chambre des Métiers et la Chambre de l'Agriculture.

Le projet s'est déroulé en deux phases. La première, de décembre 2004 à mai 2005, a permis de définir les objectifs et les activités du projet et de constituer le partenariat. La seconde, qui s'est étalée de juillet 2005 à décembre 2008<sup>18</sup>, a permis de concevoir et de mettre en place le nouveau dispositif. Par la suite, nous décrirons les éléments clés du nouveau dispositif d'accompagnement tel qu'il se présentait vers la fin du projet.

---

<sup>14</sup> Une récente analyse du SPSE indique qu'environ 50% des détenus séjournant au CPG ont été ou sont encore dépendants de substances psychotropes.

<sup>15</sup> Notons qu'EQUAL constitue une partie intégrante de la stratégie européenne pour l'emploi lancée lors du sommet de Luxembourg en 1997 pour doter d'un cadre pratique la stratégie européenne du marché du travail (cf. Commission des communautés européennes 2003a).

<sup>16</sup> Le partenariat est une des idées maîtresses d'EQUAL. Les initiateurs d'un projet sont obligés de conclure un partenariat de développement national (PDD) ainsi qu'un partenariat de coopération transnationale (PCT). Le PCT a regroupé six projets partenaires du Portugal, de l'Allemagne, de l'Espagne, de la France, de l'Italie et du Luxembourg.

<sup>17</sup> La responsabilité scientifique a été assurée par Michèle Baumann et Claude Haas en collaboration avec Marc Sinner, Laure Studer et Ursula Pierer (Unité de recherche INSIDE, FLSHASE).

<sup>18</sup> Le projet a été prolongé de deux ans fin 2006.

## **Le dispositif d'accompagnement EQUAL-RESET**

Le nouveau dispositif d'accompagnement repose sur une analyse de la situation existante réalisée au début de la phase 2 afin de mieux cerner tant les problèmes des détenus que les difficultés rencontrées par le personnel dans les activités de réinsertion et de proposer des recommandations et des ajustements au partenariat de développement (cf. Baumann et al. 2006). En dehors des constats dressés au moment du démarrage du projet, cette analyse a permis d'établir la double nécessité :

- d'intégrer les différentes activités menées à l'intérieur et à l'extérieur du CPG au sein de programmes centrés sur les besoins prioritaires des détenus ;
- de consolider le système de case management existant en l'inscrivant dans une perspective d'empowerment et en le dotant d'instruments permettant de procéder à un (re-)assessment systématique des besoins des détenus.

Il en a été tenu compte lors de la conception du dispositif qui comporte deux éléments structurels : un accompagnement personnalisé et la participation à des programmes. Son développement a été guidé par les principes-clés énoncés dans la littérature scientifique traitant de l'efficacité des programmes correctionnels : principe du besoin/risque, principe de la réceptivité, principe de l'intervention multimodale, principe de l'intégrité des programmes (cf. Hollin 1999 ; Andrews 2001). En outre, un équilibre a été recherché entre programmes et actions centrés sur le changement des attitudes, croyances et comportements criminogènes et programmes visant à créer de nouvelles opportunités au niveau du travail, de l'éducation et de la communauté (cf. Bloom 2006).

### **L'accompagnement personnalisé**

L'accompagnement personnalisé des détenus a été repensé en intégrant des éléments de la méthode du case management (cf. Holt 2000 ; Neuffer 2007 ; Löcherbach et al. 2005) à la pratique de l'empowerment (cf. Le Bossé 2003 ; Herriger 2006 ; Ninacs 2006) dans une approche originale désignée sous le terme d'empowerment case management (cf. Haas/Schmitz 2006). L'empowerment case management (ECM) assure six fonctions dans le processus d'accompagnement :

- la motivation du détenu à s'engager dans un processus de changement ;
- l'assessment initial des besoins, des ressources et des demandes du détenu à l'aide d'instruments standardisés ;
- l'orientation initiale du détenu vers des programmes d'accompagnement en fonction du niveau de ses besoins et de ses priorités, de la durée de la peine, de ses demandes et de ses intérêts ;
- l'élaboration d'un projet d'insertion avec la personne détenue ;
- l'évaluation régulière de la progression du détenu et le réajustement de son parcours ;
- la coordination des activités entre programmes d'accompagnement internes et externes en fonction du projet d'insertion défini.

On retrouve les cinq phases du case management dans cette description succincte des fonctions de l'ECM : prise de contact/intake, assessment initial des besoins/ressources, plan d'action, controlling/re-assessment intermédiaire, évaluation finale. La prise de contact ainsi que l'assessment initial des besoins/ressources a en principe lieu au cours du premier mois suivant l'admission du détenu<sup>19</sup>. L'assessment est réalisé par un agent SPSE en coproduction avec le détenu et avec la participation des autres services. Il débouche sur l'élaboration d'un plan d'action ou projet d'insertion et la signature par le détenu d'une convention d'accompagnement. Au cas où le détenu n'acceptait pas de signer la convention, la participation aux programmes d'accompagnement est postposée. Si le détenu refusait une partie de la proposition, une convention modifiée est signée. Dans les deux cas, l'agent SPSE travaillera la motivation au changement du détenu. Le refus complet ou partiel n'entraîne pas nécessairement de conséquences négatives sur le parcours du détenu<sup>20</sup>. Les assessments intermédiaires

<sup>19</sup> Les modalités pratiques peuvent varier en fonction de la durée du séjour du détenu et l'existence d'un accord Défi-Job ou de semi-liberté au moment de l'admission au CPG. La description qui suit présente le cas général du détenu qui ne bénéficie pas d'un accord Défi-Job ou de semi-liberté au moment de son entrée et dont la libération n'est pas prévue avant six mois au moins.

<sup>20</sup> Si le détenu se comporte correctement et répond aux critères concernant p.ex. l'accord de la semi-liberté, l'agent SPSE émettra, en cas de demande, un avis positif à l'intention du délégué du procureur général d'Etat, qui prend la décision finale.

sont organisés en fonction de la progression du détenu dans son parcours. Des moments clés constituent p.ex. les décisions relatives à l'accord Défi-Job ou de la semi-liberté. L'évaluation finale a lieu au plus tard le mois avant la libération du détenu.

Au niveau de la conceptualisation de l'ECM, l'empowerment n'a pas seulement été pensé en termes de processus et techniques motivationnelles telles que celles développées par Miller et Rollnick (2006), mais également en termes d'accès structurel à des ressources environnementales (cf. Haas/Schmitz 2006). Afin de soutenir le détenu et de lui permettre de s'approprier son parcours (de travail, de formation, etc.), celui-ci reçoit dès son admission un « My Guide to Liberty » comprenant des parties statiques (explications sur le dispositif, charte des droits et libertés des détenus, règlement de fonctionnement) et dynamiques (pièces de cours et formations, certificats, exercices de réflexion, etc.).

## **Les programmes d'accompagnement**

Le dispositif d'accompagnement comprend cinq programmes dans les domaines identifiés par Andrews et Bonta (2007) comme déterminant pour le processus d'insertion sociale des détenus. Il s'agit des programmes *Emploi et employabilité*, *Développement des compétences de vie*, *Accompagnement psycho-criminologique*, *Enseignement et formation* et *Tox*<sup>21</sup>. En principe, chaque programme comporte trois axes subdivisés en actions et modules (principe de l'intervention multimodale)<sup>22</sup> :

- Les actions et modules du premier axe sont en général librement accessibles à tout détenu qui en fait la demande. Au niveau du programme « Emploi et employabilité » p.ex., cet axe est composé par les actions *travail pénitentiaire*, *travail auprès de Défi-Job* et *travail en semi-liberté*.
- Les actions et modules du deuxième axe sont réservés de manière prioritaire à des détenus présentant un profil spécifique (principe du besoin/risque). L'axe 2 du programme « Enseignement et formation » est ainsi constitué par les modules de formation relatifs au développement des compétences scolaires de base en mathématique, langues (allemande et française) et informatique.
- Le troisième axe ne concerne pas directement les détenus, mais vise plutôt la collaboration avec des acteurs clés externes. L'axe 3 du programme *Emploi et Employabilité* comprend p.ex. des actions de promotion du travail d'insertion en prison auprès d'employeurs potentiels.

Le principe de la réceptivité qui désigne « l'harmonisation du style, des modes et des stratégies d'influence des services avec les styles d'apprentissage, la motivation, les aptitudes et les capacités des personnes en cause » (Andrews 2001), a en particulier été appliqué dans la conception des actions et modules du deuxième axe. Les modules *Positionnement par rapport au travail*, *Elaboration d'un projet professionnel*, *Préparation à l'emploi*, *Gestion de la situation d'emploi* et *Gestion de la situation d'inactivité professionnelle* de l'axe 2 du programme *Emploi et employabilité* comprennent ainsi de multiples séances vidéo, jeux de rôle et exercices de résolution de problèmes.

## **Enjeux et défis futurs**

Implanter des dispositifs tels que celui élaboré dans le cadre d'EQUAL-RESET constitue un investissement lourd en ressources. En général, y mettre un peu de bonne volonté ne suffit pas. Pour réussir ce type d'entreprise, il est nécessaire de disposer d'un personnel à la fois qualifié, motivé et créatif. Un rôle crucial dans ce contexte revient à la formation initiale et continue du personnel. Il faudrait repenser à l'avenir les modalités de recrutement, la formation initiale et continue du personnel d'accompagnement.

A long terme et d'un point de vue éthique, il est guère acceptable que des personnes avec un niveau élevé de besoins dans presque tous les domaines - de l'éducation au travail, du logement à la santé

---

<sup>21</sup> Le programme TOX ou Toxicomanie n'a pas été développé dans le cadre du projet EQUAL-RESET. Il fait l'objet d'une convention entre le Centre Hospitalier Neuro-Psychiatrique (CHNP) et le Ministère de la Justice.

<sup>22</sup> Certains programmes ne sont pas structurés selon cette logique. C'est p.ex. le cas du programme Accompagnement psycho-criminologique.

mentale – soient encadrées par du personnel qui n’a pas été spécifiquement formé, p.ex. en case management, psychopathologie ou criminologie, à exercer ce travail à haute responsabilité. L’administration pénitentiaire est consciente de ce fait et a déjà réalisé des efforts. Toutefois, il reste que l’offre de formation actuelle est encore insuffisante.

Plus important encore, il faudrait reposer l’ensemble du système pénitentiaire sur une conception intégrée de l’insertion et créer un continuum d’accompagnement du CPL au CPG et à la communauté, tant au niveau du case management que des programmes (cf. Haas/Schmitz 2007). Cependant, la mise en place d’une telle stratégie de type « going straight through » (Social Exclusion Unit 2002) nécessitera de nuancer les fonctions et rôles actuellement occupés par les différents acteurs internes et externes dans une logique de travail en réseau et équipe interdisciplinaire. Le projet EQUAL-RESET constitue un premier pas dans cette direction.

## **Bibliographie**

Andrews, D. A. (2001) : Principes des programmes correctionnels efficaces. In : Motiuk, L./Serin, R. (dir.), Compendium 2000 des programmes correctionnels efficaces, Ottawa, Service correctionnel du Canada : 9-18.

Andrews, D. A./Bonta, J. (2007): The psychology of criminal conduct. Cincinnati, Ohio.

Baumann, M./Haas, C./Amara, M. E./Le Bihan, E./Lemal, A. (2006) : Rapport FSE projet EQUAL-RESET: Action 2, diagnostic de la situation. Université du Luxembourg, Centre Pénitentiaire de Givenich.

Bloom, D. (2006): Employment-focused programs for ex-prisoners. What have we learned, what are we learning and where should we go from here? Paper prepared as background for the meeting “Research on prisoner reentry: What do we know and what do we want to know” sponsored by the National Poverty Center, Gerald R. Ford School of Public Policy, University of Michigan.

Combessie, P. (2004) : Sociologie de la prison. Paris.

Commission des communautés européennes (2003b) : L’avenir de la stratégie européenne pour l’emploi (SEE) : Une stratégie pour le plein emploi et des emplois de meilleure qualité pour tous. In : [http://europa.eu/eur-lex/fr/com/pdf/2003/com2003\\_0006fr01.pdf](http://europa.eu/eur-lex/fr/com/pdf/2003/com2003_0006fr01.pdf); 6.7.2008.

Commission des communautés européennes (2003b) : Lignes directrices du second tour de l’initiative communautaire EQUAL concernant la coopération transnationale pour la promotion de nouvelles pratiques de lutte contre les discriminations et inégalités de toute nature en relation avec le marché du travail. In : [http://europa.eu/eur-lex/fr/com/cnc/2003/com2003\\_0840fr01.pdf](http://europa.eu/eur-lex/fr/com/cnc/2003/com2003_0840fr01.pdf); 6.7.2008.

Haas, C./Schmitz, J. F. (2006): The conceptual framework of EQUAL-RESET. Poster presented at the international Equal-conference « Passport to Freedom », Lisbon : 23 -24 octobre 2006.

Haas, C./Schmitz, J. F. (2007): Empowerment Case Management : un accompagnement individualisé et participatif des détenus du programme EQUAL-RESET. Communication présentée au Premier congrès international de la Société suisse de travail social SSTs « Changements de société – quelles conséquences pour le travail social ? », Lucerne : 6 - 8 mars 2008.

Herriger, N. (2006): Empowerment in der Sozialen Arbeit. Eine Einführung. Stuttgart.

Hollin, C. R. (1999): Treatment programs for offenders. Meta-analysis, “What works”, and beyond. In: International journal of law and psychiatry, 22 (3): 361-372

Holt, P. (2000): Case Management: context for supervision. A review of research on models of case management: Design implications for effective practice. Department of Social and Community Studies/Centre for Social Action. De Montfort University.

Le Bossé, Y. (2003) : De l’« habilitation » au « pouvoir d’agir »: vers une appréhension plus circonscrite de la notion d’empowerment. In : Nouvelles Pratiques Sociales, 16 (2) : 30-51

Löcherbach, P./Klug, W./Remmel-Fassbender, R./Wendt, R. (Hrsg.) (2005): Case management. Fall- und Systemsteuerung in der Sozialen Arbeit. München.

Neuffer, M. (2007): Case management. Soziale Arbeit mit Einzelnen und Familien. 3. Auflage. Weinheim und München.

Ninacs, W. (2006): Empowerment : cadre conceptuel et outil d’évaluation de l’intervention sociale et communautaire. In : <http://envision.ca/pdf/w2w/Papers/NinacsPaper.pdf>; 21.9.2008

Miller, W. R./Rollnick, S. (2006): L'entretien motivationnel. Aider la personne à engager le changement. Paris.

Peace, R. (2001) : Social exclusion: A concept in need of definition? Social Policy Journal of New Zealand 16: 17-36

Social Exclusion Unit (2002): Reducing re-offending by ex-prisoners. Office of the Deputy Prime Minister: London.